

## RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**FERDINAND BILSTEIN ESPAÑA, S.L.**

CIF:B63979835

C/Alguero nº:23 PLAZA

50197 - Zaragoza

Zaragoza

### DATOS INICIALES

**Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario**

18/09/2023

**Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización**

63

### CONCILIACION

#### Enfoque de gestión

**1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?**

Si, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

**2. En caso afirmativo, información adicional.**

En bilstein group disponemos de un horario flexible, de forma que proponemos a nuestros trabajadores franjas horarias de entrada y salida, así como la capacidad de ampliar el tiempo que se emplea en la comida.

Del mismo modo existe una flexibilidad de horario para poder atender diferentes temas personales, como el cuidado de hijos o asistencia a médicos.

Otra de las medidas es el teletrabajo en el caso que sea necesario para la conciliación de la vida familiar y profesional.

Más medidas de conciliación que se aportan: horarios especiales los viernes, cambio de turnos si es necesario, cambio de las vacaciones, especialmente para personal de otras nacionalidades; o la redistribución del horario en determinados departamentos.

**3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?**

SI

**4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración**

Hemos llevado a cabo un estudio psicosocial a través del cual, no solo ayudaremos a preservar la salud de las personas trabajadoras, sino que estableceremos diferentes medidas para mejorarlas, incluyendo las medidas de conciliación ya implantadas en la organización.

**5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?**

SI

**6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento**

A través del Comité de Igualdad se realiza la evaluación y seguimiento.

**7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO [www.masfamilia.org](http://www.masfamilia.org)**

NO

**8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO <http://horariosenespana.com>**

NO

**Medidas concretas de conciliación**

**¿Qué medidas de Organización del tiempo de trabajo son habituales en la organización?**

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 12. Otras

**En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

Adaptación de horarios y/o teletrabajo en función de las necesidades familiares o cualquier circunstancia personal, posibilidad de cambiar turnos de vacaciones con compañeros, disfrute de las vacaciones fuera de los períodos estivales por circunstancias personales, disposición de horas para visita médica y asuntos propios.

**¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?**

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- 3. Formación Online
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)

**En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

Sin respuesta

**Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios**

**sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.**

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

**En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?**

Acciones deportivas extralaborales

**¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?**

- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).

**En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

Sin respuesta

## **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN**

### **Enfoque de gestión**

**1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)**

Si, plan de igualdad

**2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.**

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/ara/index.htm>

**3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?**

SI

**4. En caso afirmativo, información adicional.**

A través de la comisión de igualdad con reuniones periódicas

**5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?**

SI

**6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?**

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

**7. En caso afirmativo, información adicional.**

Estamos comprometidos en la inserción laboral de personas con discapacidad, colaborando con distintas Fundaciones Sociales en la búsqueda de nuevo personal para incorporar en nuestra plantilla, como la Fundación el Tranvía y Fundación Federico Ozanam. Además, contamos actualmente en nuestra plantilla con mayor cuota de personas con discapacidad que lo que exige la ley.

**8. ¿Existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad ([www.fundaciondiversidad.com](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

SI

**9. En caso afirmativo, información adicional.**

Ferdinand Bilstein está comprometida con los principios formulados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y el Convenio Europeo de Derechos Humanos.

**10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?**

NO

**Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación**

**Compromiso de la organización y comunicación**

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación

interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.

- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.

### **Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida**

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

### **Formación y promoción profesional**

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definan de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros

aspectos que impliquen discriminación.

- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.

### **Estructura salarial y sistema de retribuciones**

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.

- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)

- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.

- 4. Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.

- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.

### **VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL**

#### **¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social que realiza la organización?**

bilstein group realiza cada año diferentes acciones de voluntariado junto con sus empleados y, este 2023, hemos puesto en marcha la segunda donación de sangre anual en nuestras instalaciones con el Banco de Sangre y Tejidos de Aragón o hemos colaborado en la plantación de árboles que ha organizado PLAZA este mismo mes de septiembre.

En cuanto a la acción social, nuestro objetivo es dar visibilidad y repercusión a diferentes entidades y asociaciones, vinculándolas, en ocasiones, a nuestros patrocinios deportivos:

- Recogida de tapones de plástico en colaboración con la fundación SEUR, para ayudar a pagar los tratamientos a niños con necesidades especiales.

- Colaboramos con Tándem Solidario, una asociación sin ánimo de lucro, cuyo objetivo es ayudar a un niño con importantes problemas de salud, realizando diferentes acciones y actividades, la última junto con nuestro patrocinio de la Copa Duatlón Cros, donde se donó 1€ por cada corredor participante en sus pruebas.

- Colaboramos con la Asociación Española Contra el Cáncer de forma muy estrecha ya que, no solo fuimos colaboradores y participamos en su Marcha Contra el Cáncer de Zaragoza 2023, sino que, junto a ellos, hemos realizado diferentes acciones internas como el Día Contra el Cáncer de Mama, el Día Contra el Cáncer de Próstata o la celebración del Día Mundial Sin Tabaco.

- Gardeniers, proyecto ecosocial de ATADES que busca la sostenibilidad y la cohesión social ofreciendo trabajo digno y estable a personas con discapacidad intelectual y en riesgo de exclusión, con los que realizamos una acción de regalo de plantas por el Día de los Bosques.

- Junto con ATADES y su Estudio de Arte y Diseño, bilstein group realizó el 'bidón solidario' con motivo de la carrera cicloturista Quebrantahuesos y, dichos bidones se fabricaron y donaron a ATADES para su venta y, con todo lo recaudado, se destinó a la atención temprana y postemprana y a mejorar la calidad de vida de niños y niñas con necesidades especiales, gracias al exoesqueleto pediátrico implantado por ATADES en Espacio Atemtia.
- Colaboramos con CAAR y ASDES en la recogida anual de material escolar de 'Lápices y sonrisas'?
- Colaboramos con Federico Ozanam en la recogida de juguetes que realiza cada Navidad.
- Colaboraremos con la asociación ARAELA (Asociación Aragonesa de Esclerosis Lateral Amiotrófica Araela) con una acción similar a la que hicimos con Tandem Solidario y la Copa Duatlón Cros de este año.

### **¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?**

Cada año colaboramos con más entidades:

- TANDEM SOLIDARIO
- FUNDACIÓN SEUR
- FEDERICO OZANAM
- AECC
- ARAELA
- GARDENIERS
- ASDES
- BANCO DE SANGRE Y TEJIDOS DE ARAGÓN
- PLAZA

### **¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?**

La periodicidad de estas acciones depende del plan interno en el que tenemos en cuenta, entre otras cosas, los patrocinios que realizamos. Aunque tenemos una serie de acciones, de colaboraciones fijas, a lo largo del año siempre surgen bonitas iniciativas a las que nos unimos.

## **DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

### **¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?**

Dividimos nuestro apoyo a la cultura en Aragón en tres acciones principales:

- Patrocinios deportivos: Consideramos que el apoyo a las diferentes competiciones que patrocinamos y la difusión que hacemos de todas ellas, no solo a nivel local sino también nacional, sirven para dar a conocer nuestra comunidad:
  - 1- La carrera cicloturista Quebrantahuesos y Treparriscos, con más de 11.000 corredores este 2023 a la que, además, invitamos a clientes de toda España y a nuestros empleados a participar.
  - 2- Copa Duatlón Cros, una competición de Duatlón que se celebra en diferentes localidades Aragonesas.
  - 3- El Campeonato de Aragón de Rallyes de Asfalto promovido por la Federación Aragonesa de Automovilismo, en el que hemos sido, además, los principales patrocinadores.

4- Colaboramos con la piloto de rallyes Laura Bonillo, que compitió en el campeonato anteriormente citado y la Baja Aragón.

5- Y, por último, patrocinamos al Club de Triatlón de Cuarte.

- Visitas de clientes y sus talleres a nuestras instalaciones, donde les ofrecemos visitas culturales, gastronómicas y lúdicas por Zaragoza y Aragón en general y, les regalamos, como detalle, productos típicos de nuestra comunidad autónoma (vino de Cariñena, Longaniza de Benasque, frutas de Aragón, chocolate de Atienza, etc...)

- Y por último, internamente, ponemos especial interés en la cultura de Aragón celebrando sus días más importantes y realizando acciones alrededor de los mismos:

1- San Valero con cata de roscones para todos sus empleados

2- Jueves Lardero, con bocatas de longaniza distribuidos durante el almuerzo

3- San Jorge, con concurso de realización de dragones con materiales reciclados y Lanzón de San Jorge para todos

4- Y el Día del Pilar, donde regalaremos mochilas a cuadros negros y rojos personalizadas con la Virgen del Pilar y nuestro logo de bilstein group.

### **¿Con qué colectivos realiza estas acciones?**

A través de nuestros empleados, con nuestros clientes, con los clientes de nuestros clientes (los talleres), y con los diferentes organizadores y asociaciones de las competiciones que patrocinamos.

### **¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

Para los patrocinios y acciones internas disponemos de un plan anual que las redistribuye de forma equilibrada y, en cuanto a las visitas de los clientes, su periodicidad es variable, dependiendo de las agendas de los clientes, pero normalmente coincidiendo con las temporadas de primavera y otoño.